

令和2年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

令和2年10月26日
愛媛県人事委員会

《本年の勧告の概要》

- 特別給を10年振りに引下げ
 - ・特別給は、期末手当の支給月数を0.05月分引下げ
 - ・月例給は、別途必要な報告及び勧告を予定

1 県職員の給与と民間給与との比較

特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の年間支給割合	4.43月	支給割合（月数）の差 0.07月
県職員の年間支給月数	4.50月	

2 県職員の給与（特別給）の改定

期末手当の支給月数を0.05月分引下げ（令和2年12月期）
（令和3年度以降は年間で0.05月分引下げ）

【一般職員の支給月数（期末手当及び勤勉手当（ボーナス））】

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
令和3年度	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

（参考）行政職平均給与

	現 行	改 定 後	増 減
平均年間給与額	5,954,521円	5,936,326円	△18,195円（△0.31%）

行政職平均年齢 42.4歳

3 公務運営に関する課題

(1) 人材の確保・育成

学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化の進展等に加え、新型コロナウイルス感染症の影響による在宅勤務等の勤務環境への関心が高まる中、学生等の就業・就職に対する考え方の変化を捉え、県職員の魅力を積極的に情報発信していく必要

また、時代に即した試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様な有為の人材の確保策について幅広く検討し、受験者確保に積極的に取り組むとともに、職員の意識改革の徹底や人材育成にも引き続き注力するほか、女性職員が能力や個性に応じて幅広い業務経験を積み活躍できる職場環境づくりや柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備に取り組む県職員の仕事の魅力を一層高めていくことが必要

(2) 障がい者雇用に関する取組

障がいのある職員が安心して働くことができ、職場への定着が図られるよう、職員全員が障がい特性や合理的配慮への理解を深めるとともに、その能力を最大限に発揮できる職場環境の整備等に取り組む必要

(3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

新型コロナウイルス感染症を契機として積極的な利用が図られているテレワークをはじめ仕事と家庭生活の両立支援制度について職員への周知を一層進めるとともに職員がより利用しやすい制度となるよう見直しを行うなど、全ての職員が育児や家族の介護と仕事の両立がしやすく、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりに一層取り組む必要

(4) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等

勤務時間を適切に把握・確認するとともに、業務の見直し・削減・合理化の推進、適正な人員配置及び柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備に努めるほか、上限を超えて超過勤務を命じられた職員の要因を分析・検証し、その結果を踏まえた実効ある取組をより一層進める必要

年次有給休暇については、民間労働法制を踏まえた取得促進の取組が行われているところであり、引き続き職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要

(5) 職員の健康管理

依然として精神疾患による長期の病気休暇取得者等が多いことに加え、自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応の長期化に伴う影響も懸念されることから、過重労働による健康障害の発生の未然防止により一層努める必要

また、職場におけるハラスメントについては、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務化やハラスメント相談を行った者への不利益取扱いの禁止等、ハラスメント防止対策の強化に関する法改正に対応した取組が行われているところであり、引き続きその未然防止に努め、快適な職場環境を維持する必要

(6) 高齢層職員の能力・経験の活用（雇用と年金の接続の在り方）

地方公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げるための地方公務員法改正案は継続審議となっているが、今後の国の動向を注視し、定年の引上げに係る諸課題について、本県の状況を踏まえた具体的な検討を進める必要

併せて、現在運用されている再任用制度についても、引き続き、能力及び経験が活かせる環境整備に努めていく必要